

令和4年11月14日付けで提出されました「2022年度賃金労働条件確定要求書」について、下記のとおり回答します。

記

要 求 事 項	回 答
<p>1. 労使関係について</p> <p>(1) 勤務労働条件の変更に関しては、十分な労使交渉・協議と合意に基づき行うこと。</p> <p>(2) 政策の決定や変更にあたって、既に労使合意している事項や勤務労働条件に影響を与える恐れがある場合は、事前に労使協議を行うこと。</p>	<p>1.</p> <p>(1) 地方公務員法の主旨を踏まえた上で、十分な労使交渉を行っていく。</p> <p>(2) 労使合意の内容や勤務労働条件に影響を与える変更については、労使協議を行っていく。</p>
<p>2. 賃金・一時金について</p> <p>(1) 会計年度任用職員の給与・手当について、正規職員の給与改定に対応した改善を行うこと。 なお、4月に遡及して引き上げること。</p> <p>(2) 国の非常勤職員が支給されている勤勉手当を、市川市においても支給すること。</p>	<p>2.</p> <p>(1) 正規職員の給与が年度の途中で改定された場合には、これとの均衡を考慮して会計年度任用職員の給与・報酬についても改定し、当該年度の翌年度から適用する。</p> <p>(2) 地方自治法の規定により、パートタイム会計年度任用職員については、期末手当のみを支給することとなっている。 なお、会計年度任用職員に対する勤勉手当については、国において検討中であることから、今後、国の動向を注視し、適切に対応する。</p>
<p>3. 任用について</p> <p>(1) 再度の任用を希望する者については、必ず任用させること。</p> <p>(2) 再度の任用は原則 2 回となっているが、非効率かつ各職場は相当混乱することが大いに想定されるため、これを撤廃すること。</p>	<p>3.</p> <p>(1) 会計年度任用職員の職については年度ごとに新たな職として設定し、地方公務員法で定める平等取扱いや成績主義の原則を踏まえ、都度選考し採用していく。</p> <p>(2) 公募によらない同一職場における再度の任用は、業務の属人化や身分の固定化を招くおそれがあることや、より多くの方々に雇用の機会を均等に提供していく必要があることから、国の非常勤職員の運用に倣い、その上限を原則 2 回までとしている。 まずは、今年度公募による選考を実施した上で、上限回数 の 在り方については調査研究していく。</p>
<p>4. 年次有給休暇について</p> <p>新規採用された場合、年次有給休暇は採用月に付与すること。</p>	<p>4.</p> <p>会計年度任用職員の年次休暇は、国の非常勤職員と均衡を図ることを基本とし、6箇月間継続勤務をした場合に付与するものとしている。</p>

要 求 事 項	回 答
<p>5. 育児休業について 10月に施行された育児休業について、管理職が該当職員へ積極的に声掛けするなど、制度の周知徹底および希望する者については必ず取得させること。</p>	<p>5. 育児休業制度については、庁内掲示板に掲載し、必要な情報を提供するとともに、対象となる職員が必要な制度を利用できるよう、取得しやすい職場環境づくりに努めている。</p>